



ITUC CSI IGB

ENQUÊTE MONDIALE DE LA CSI SUR LES SALAIRES MINIMUMS VITAUX: PRINCIPALES CONSTATATIONS

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION ET RÉSUMÉ | 3 |
| APERÇU DE L'ÉVOLUTION DES SALAIRES AU NIVEAU NATIONAL | 4 |
| ÉTABLISSEMENT DES SALAIRES MINIMUMS ET PARTICIPATION DES SYNDICATS | 7 |
| IMPACT DES SALAIRES MINIMUMS À L'ÉCHELLE NATIONALE | 10 |
| REVENDEICATIONS ET CAMPAGNES SYNDICALES | 11 |

INTRODUCTION ET RÉSUMÉ

La CSI s'est engagée à promouvoir des salaires adéquats en appelant les gouvernements à garantir des salaires minimums vitaux, établis dans le cadre de mécanismes officiels, et à étendre la couverture de la négociation collective relative aux salaires. Au fil des ans, l'attention que porte la CSI aux salaires l'a conduite à effectuer des études; à mener des actions de plaidoyer aux niveaux national, régional et mondial; à organiser des activités de renforcement des capacités pour soutenir les syndicats; et à représenter et coordonner les positions des travailleurs lors des discussions sur les salaires menées à l'échelle internationale.

Malgré quelques progrès accomplis, une réalité inquiétante persiste, à savoir que 266 millions de travailleurs et de travailleuses sont rémunérés à un taux inférieur au salaire minimum, en raison soit d'une protection juridique insuffisante, soit du non-respect des lois. En outre, plus d'**un travailleur sur cinq dans le monde vit dans la pauvreté.** Depuis des années, la part des revenus du travail dans le monde ne cesse de décliner tandis que celle du capital continue de croître. Lors de son cinquième Congrès mondial en 2022 et dans le cadre des six piliers du Nouveau contrat social, la CSI a réclamé des salaires minimums suffisants pour assurer un niveau de vie approprié aux travailleurs et à leurs familles.

Plus que jamais, **il est essentiel de garantir la participation des syndicats**

dans l'établissement des salaires vitaux et dans les estimations menées à l'échelle internationale et nationale. L'inflation a des conséquences brutales sur les budgets des familles en érodant la valeur réelle des salaires; ce phénomène souligne le besoin de revoir constamment les salaires vitaux et de les ajuster pour garantir leur adéquation.

En août 2023, la CSI a mené une enquête auprès de ses organisations affiliées dans le but d'identifier les priorités et les stratégies des syndicats en matière de salaires minimums. Cette initiative, qui a d'abord été conçue pour permettre l'échange de connaissances entre organisations syndicales sur les travaux relatifs aux salaires minimums, a permis de recueillir de précieuses informations sur les campagnes, activités de plaidoyer et stratégies de négociation. De plus, il a été possible de dégager certaines des principales méthodologies que les syndicats emploient pour calculer eux-mêmes le coût de la vie sur lequel ils se fondent ensuite pour formuler leurs revendications relatives au salaire minimum vital.

Dans le cadre de cette enquête mondiale sur les salaires minimums vitaux, la CSI a recueilli des données dans 33 pays d'Afrique, d'Europe, d'Asie-Pacifique et des Amériques¹. L'étude a montré combien les politiques salariales peuvent jouer un rôle important dans la protection du pouvoir d'achat des travailleurs, surtout les politiques sur le salaire minimum, et a révélé l'importance d'entretenir le dialogue social et de mener des négociations collectives. Les réponses soulignent que les ajustements des salaires sont trop rares pour préserver les moyens de subsistance des travailleurs.

¹ Argentine, Arménie, Australie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Bulgarie, Canada, Croatie, Chypre, Érythrée, Espagne, France, Irlande, Japon, Macédoine du Nord, Malaisie, Malte, Mauritanie, Monténégro, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, République dominicaine, Roumanie, Serbie, Tanzanie, Tunisie et Turquie

Le rapport s'intéresse aux principales tendances suivies par les politiques relatives au salaire minimum, en soulignant les variations entre les secteurs et les régions. **En particulier, 74 % des syndicats indiquent que malgré l'existence d'un salaire minimum dans leur pays, son inobservation persiste, surtout dans les secteurs domestique et agricole.** Cette situation touche les travailleurs vulnérables et empêche un contrôle efficace dans certains pays. Le rapport examine aussi la manière dont les syndicats formulent leurs revendications en matière de salaire minimum et révèle que si 47,4 % des pays revoient annuellement le salaire minimum, **la majorité des organisations syndicales déplorent des taux de salaire minimum insuffisants pour préserver des niveaux de vie décentes.** Dans certains pays, aucun calendrier régulier n'est établi pour ajuster le salaire minimum; les réglementations sont ainsi rapidement

dépassées et ne suivent plus les augmentations du coût de la vie. Dans la plupart des pays, les syndicats participent aux discussions sur les salaires, mais 20 % d'entre eux indiquent ne pas y être associés alors qu'un tel dialogue est pourtant essentiel. **Le rapport révèle aussi que de plus en plus, les syndicats appuient leurs revendications salariales sur leurs propres estimations du coût de la vie** et souligne l'interaction essentielle entre la négociation collective et les ajustements du salaire minimum dans de nombreux pays. **Il démontre que des négociations collectives solides permettent d'éviter une concentration de travailleurs rémunérés au salaire minimum** et induisent de plus fortes hausses pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Enfin, le rapport conclut en présentant les principales demandes des syndicats et en mettant en lumière des campagnes nationales relatives au salaire minimum.

APERÇU DE L'ÉVOLUTION DES SALAIRES AU NIVEAU NATIONAL

“ Tout travailleur a droit à une indemnisation lui garantissant, au minimum, un salaire équitable et des conditions de vie décentes, pour lui et sa famille.

Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

La majorité des syndicats ayant participé à l'enquête signalent qu'un

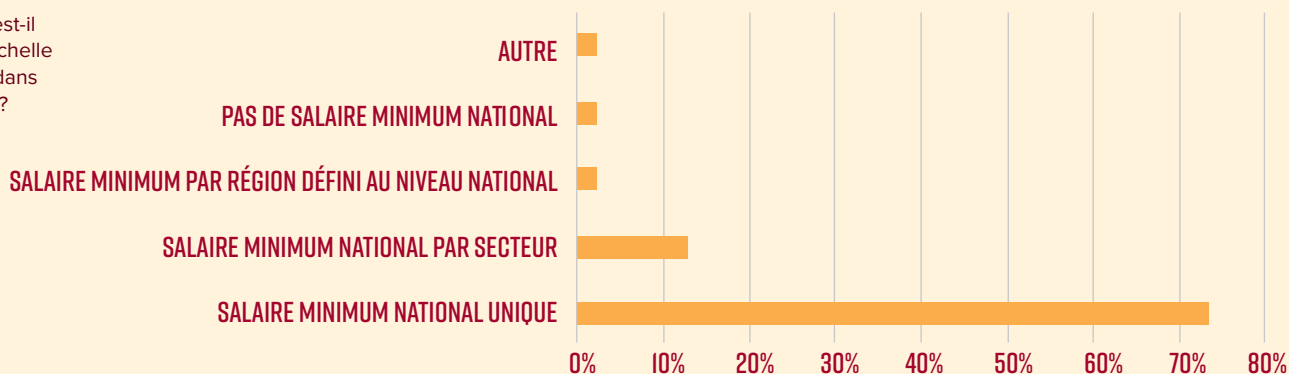
taux de salaire minimum a été défini au niveau national, même si les systèmes pour établir les salaires fluctuent considérablement d'un pays à l'autre. En effet, 74 % des organisations syndicales interrogées ont indiqué qu'il existe un salaire minimum national, dont l'objectif est de garantir qu'aucun salaire dans le pays n'est inférieur à un montant déterminé par le gouvernement central. D'autres réponses font état de dispositifs plus complexes où plusieurs taux de salaire minimum coexistent, souvent en fonction du secteur (13 %) ou de la région (2,6 %)². Certains pays, comme le Japon, la République dominicaine et le Panama, disposent de taux qui varient non seulement

² Japon, Philippines

en fonction du secteur, mais aussi de la région géographique. Dans quelques pays, comme la Norvège, bien qu'il n'existe pas de salaire minimum, de solides conventions collectives dans les principaux secteurs de l'économie garantissent l'application de taux de salaire

minimum. Aux Pays-Bas, le taux du salaire minimum varie selon l'âge du travailleur: seuls les adultes de plus de 21 ans ont droit à un salaire minimum complet, lequel décroît proportionnellement de 19 à 15 ans, qui est l'âge minimum légal d'admission au travail.

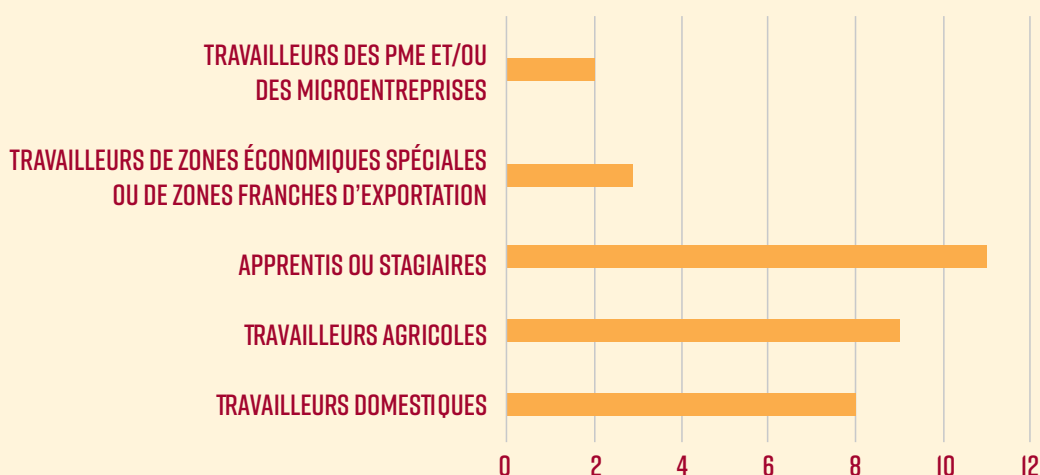
Un salaire minimum est-il défini à l'échelle nationale dans votre pays?



Dans les pays où le salaire minimum fluctue en fonction du secteur, les travailleurs qualifiés sont systématiquement rémunérés aux taux les plus élevés. Inversement, les travailleurs saisonniers, agricoles et domestiques sont toujours identifiés comme les catégories de travailleurs rémunérés aux taux les plus bas du salaire minimum, comme en Norvège, Croatie, Tunisie et Tanzanie.

En outre, l'étude souligne que non seulement ces groupes de travailleurs sont souvent rémunérés aux taux les plus faibles du salaire minimum du fait de variations sectorielles, mais qu'ils sont aussi systématiquement exclus des réglementations nationales ou régionales relatives au salaire minimum.

Certains travailleurs sont-ils exclus du salaire minimum ou rémunérés à des taux inférieurs?



Près de 30 % des syndicats ayant répondu indiquent que les réglementations relatives au salaire minimum ne s'appliquent pas aux apprentis ni aux stagiaires. Des exemples provenant de Serbie montrent que les personnes en formation peuvent être incluses dans les réglementations relatives au salaire minimum et recevoir 60 % du salaire minimum.

Les travailleurs agricoles sont exclus du salaire minimum ou perçoivent des taux inférieurs dans 24 % des cas, à l'instar des travailleurs domestiques (21,5 %). Il est important de mentionner que ces deux secteurs sont aussi ceux où le niveau d'informalité est le plus élevé, signifiant que les travailleurs du secteur agricole ou domestique pâtissent également d'un manque de protection juridique et sont privés de droits. Par ailleurs, des pays comme l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Botswana, le Monténégro, le Pérou et la Roumanie n'excluent légalement aucun travailleur formel des taux nationaux de salaire minimum.

Le problème persistant du non-respect de la réglementation relative au salaire minimum est une préoccupation majeure.

Plus de 60 % des syndicats ayant participé à

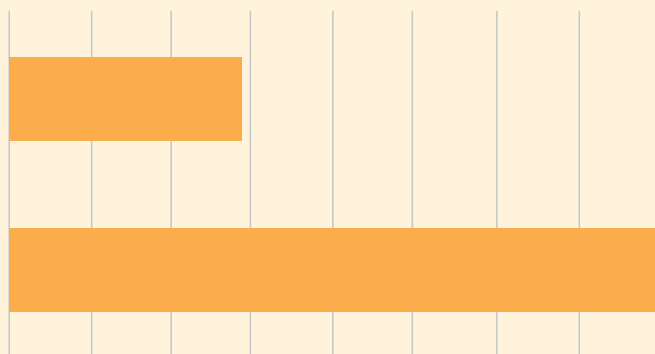
l'enquête indiquent que cette inobservation représente une difficulté considérable

dans leurs pays respectifs et concerne à la fois le monde du travail en général (32 %) et des secteurs précis (29 %). Ce phénomène est particulièrement présent dans le travail domestique et l'agriculture, des secteurs où les vulnérabilités des travailleurs sont encore accrues. Dans certains cas, comme en République dominicaine et en Tanzanie, les organisations syndicales dénoncent le manque de moyens suffisants et les capacités limitées des services nationaux d'inspection du travail, empêchant ainsi un contrôle régulier, surtout, comme l'ont fait remarquer les syndicats de Malaisie, dans les zones rurales. En outre, les jeunes travailleurs, les travailleurs handicapés et les travailleurs migrants sont souvent plus exposés aux risques d'exploitation et de piètres conditions de travail. Parce que des employeurs peu scrupuleux continuent d'enfreindre les cadres légaux, les salaires de ces travailleurs sont fréquemment inférieurs au salaire minimum, une situation qui exacerbe la pauvreté des jeunes et la fragmentation de la société.

Le non-respect du salaire minimum constitue-t-il un problème majeur?

SEULEMENT DANS CERTAINS SECTEURS

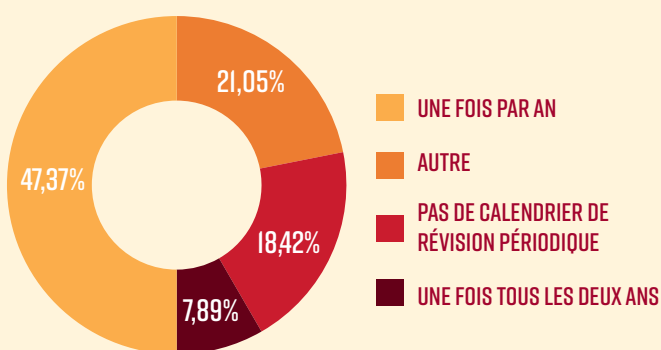
OUI, DANS TOUS LES SECTEURS



ÉTABLISSEMENT DES SALAIRES MINIMUMS ET PARTICIPATION DES SYNDICATS

D'après l'enquête, des révisions du salaire minimum ont lieu au moins une fois par an dans 47,4 % des pays couverts³. Toutefois, certains syndicats s'inquiètent que cet engagement à respecter une certaine régularité ne soit pas honoré. Au Botswana, par exemple, aucune mise à jour n'a eu lieu depuis 2021 tandis qu'en Tunisie, depuis 2011, le gouvernement ne suit aucun calendrier précis pour revoir le salaire minimum. Dans certains pays, le principe d'une révision annuelle peut-être modifié en cas de chocs économiques ou de perturbations sur le marché du travail, notamment en France où des ajustements peuvent survenir plus souvent si l'inflation dépasse 2 %. La fréquence des révisions oscille d'une fois tous les deux ans, dans 8 % des pays étudiés, à une fois tous les cinq ans, comme c'est le cas au Nigéria. Il convient de noter que 18 % des syndicats interrogés indiquent qu'il n'existe pas de calendrier régulier pour revoir le salaire minimum, ce qui conduit à des taux inadaptés. C'est le cas en Mauritanie où la réglementation n'a pas été revue pendant plus de 22 ans (entre 2004 et 2022) et en Tanzanie où aucune révision n'a eu lieu en dix ans (entre 2012 et 2022).

À quelle fréquence le salaire minimum est-il revu?



L'enquête confirme que dans la majorité des pays, il existe des procédures officielles pour discuter et négocier en matière de salaire minimum et que les syndicats y participent activement. En Bulgarie, où le salaire minimum est fixé à 50 % du salaire moyen, le gouvernement mène des discussions avec des organisations syndicales qui doivent fournir des calculs et présenter des arguments. Un autre exemple est celui de la Malaisie où les syndicats ont réussi à obtenir la création d'un Conseil national consultatif pour les salaires en 2011 et au sein duquel ils disposent d'un

³ Au moins une fois par an: Argentine, Australie, Bulgarie, Canada, Croatie, Espagne, France, Irlande, Japon, Macédoine du Nord, Malaisie, Malte, Monténégro, Nicaragua, Norvège, Pays-Bas, Serbie et Roumanie

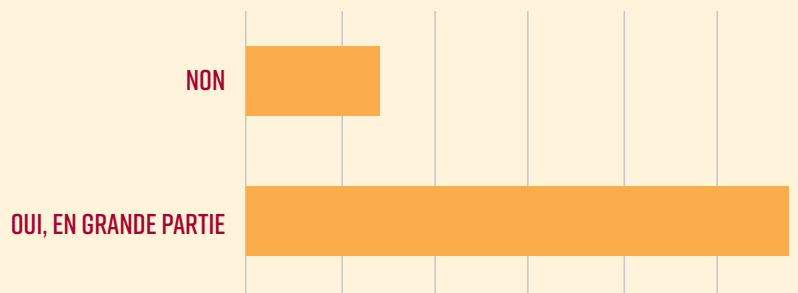
siège permanent. Dans les pays où coexistent plusieurs salaires minimums, comme au Japon, les syndicats participent au Conseil central du salaire minimum qui énonce des directives générales. Celles-ci font ensuite l'objet de discussions au niveau local, où des organisations syndicales sont aussi présentes, pour adapter le salaire minimum aux besoins locaux.

Néanmoins, dans 20 % des réponses, les syndicats précisent qu'ils ne sont pas officiellement invités à participer aux discussions visant à définir ou à ajuster le ou les salaire(s) minimum(s). Par exemple,

au Canada ou en Roumanie, les syndicats ne participent pas au processus mais collaborent avec la société civile pour effectuer des analyses des données et rédiger des déclarations à l'intention du gouvernement dans le but formuler des recommandations et des revendications.

Certaines organisations syndicales ne participent pas directement aux discussions pour déterminer le salaire minimum car leur pays, comme la France ou les Pays-Bas, dispose d'un mécanisme d'ajustement automatique qui s'appuie sur des négociations collectives menées au niveau sectoriel.

Les syndicats participent-ils officiellement à la fixation du salaire minimum?



Tous les syndicats qui ont répondu à l'enquête exigent des augmentations du salaire minimum en s'appuyant sur des données relatives au coût de la vie. Si les instituts nationaux de statistique sont la principale source de données des syndicats, ces derniers ont de plus en plus tendance à effectuer leurs propres calculs du coût de la vie. En général, ces calculs tiennent compte d'éléments comme le panier de dépenses des travailleurs, la taille moyenne des ménages et

le nombre de membres gagnant un revenu. Plus précisément, les dépenses couvrent l'alimentation, le logement, le transport et les frais de santé et d'éducation qui restent à la charge des ménages, ainsi que des postes comme l'hygiène, les vêtements, la culture et l'épanouissement personnel. Ces modèles de consommation sont propres à chaque pays et sont influencés par la démographie et la culture. Il s'agit donc de schémas dynamiques, susceptibles d'évoluer dans le temps.

Voici quelques exemples de syndicats qui effectuent des évaluations du coût de la vie **sur la base de leurs propres recherches et analyses**:

- **Argentine**, Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT)
- **Bosnie-Herzégovine**, Konfederacija Sindikata Bosne I Hercegovine (KSBiH)
- **Botswana**, Botswana Federation of Trade Unions (BFTU)
- **Bulgarie**, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB): L'organisation a créé son propre institut de recherche dont le soutien consiste à mener régulièrement des enquêtes pour analyser les fluctuations des prix des biens et des services qui composent le panier de consommation; il fournit ainsi des estimations complètes du coût de la vie. Avec le temps, la méthodologie de la CITUB a gagné en légitimité dans tout le pays et aujourd'hui, les responsables qui travaillent sur les politiques relatives aux salaires et à la sécurité sociale s'en servent comme référence.
- **Chypre**, Confédération des travailleurs de Chypre (SEK)
- **Érythrée**, National Confederation of Eritrean Workers (NCEW)
- **France**, Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **Irlande**, Irish Congress of Trade Unions (ICTU)
- **Japon**, Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO): Le salaire vital de la JTUC-RENGO se base sur une méthode de calcul unique dont se sert l'organisation pour estimer les frais nécessaires aux travailleurs pour préserver un niveau de vie minimum. Il offre une référence importante aux syndicats pour appuyer leurs revendications dans les conseils régionaux sur les salaires minimums. Plus largement, il sert aussi de référence au moment d'établir le salaire minimum dans une entreprise par groupe d'âge. Les calculs se basent sur les «frais liés aux vêtements, à l'alimentation, au logement, à la santé et aux soins médicaux», qui sont essentiels pour que les travailleurs puissent continuer de travailler en bonne santé; les «frais de transport et de communication» et les dépenses sociales, nécessaires pour entretenir certains liens sociaux et économiques indispensables pour vivre; et les «frais d'éducation» ainsi que les «frais liés à la culture et aux loisirs», nécessaires pour mener une vie un tant soit peu saine et empreinte de culture.
- **Macédoine du Nord**, Fédération des syndicats de Macédoine (SSM): L'organisation calcule et publie depuis plus de dix ans le «panier syndical de consommation minimum» qui offre une estimation plus complète du coût de la vie que le panier de consommation classique de l'Office national des statistiques et aide à examiner l'adéquation du salaire minimum lors des négociations.
- **Mauritanie**, Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM)
- **Monténégro**, Confédération des syndicats du Monténégro (SSCG)
- **Nigéria**, Nigeria Labour Congress (NLC)
- **Espagne**, Euskal Sindikatua (ELA)
- **Philippines**, Kilusang Mayo Uno (KMU)
- **Serbie**, Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS)

IMPACT DES SALAIRES MINIMUMS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Il est essentiel de comprendre la dynamique qui s'opère entre les négociations collectives et les ajustements du salaire minimum pour en évaluer les effets. On entend par négociation collective toute négociation bilatérale sur les salaires et/ou les conditions de travail menée entre des organisations syndicales et des organisations d'employeurs à différents niveaux, qu'il s'agisse de l'entreprise, de l'industrie ou du secteur. Dans certains pays, la politique sur le salaire minimum et la négociation collective fonctionnent en parallèle l'une de l'autre et il arrive souvent que des négociations collectives conduisent à des hausses salariales supérieures au salaire minimum. Il est donc fondamental que de solides structures de négociation collective existent dans les pays pour éviter une concentration de travailleurs rémunérés au salaire minimum. Dans le même temps, elles sont aussi un outil précieux pour améliorer les taux de salaire minimum.

En effet, dans de nombreux pays, et en particulier ceux qui appliquent la dernière directive de l'Union européenne, le salaire minimum est fixé en suivant une formule qui compare le salaire minimum et le salaire national moyen ou médian.

Dans ce cas, la négociation collective peut induire une augmentation salariale qui peut à son tour influencer positivement le taux du salaire moyen.

Dans d'autres pays, où la négociation collective est plus lente, c'est le salaire minimum qui favorise des hausses et produit des avantages collectifs à l'échelle d'un secteur ou d'une industrie.

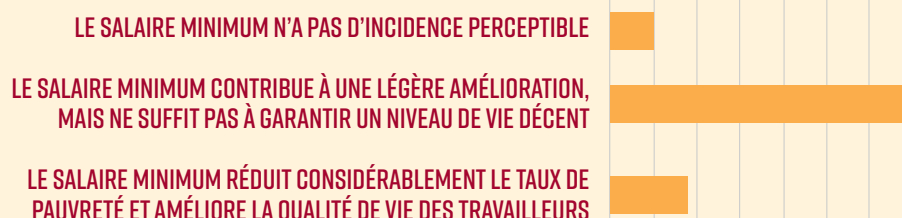
Quasiment tous les syndicats qui ont répondu à l'enquête soulignent que dans de nombreux pays, le salaire minimum sert de base aux conventions collectives et influence positivement tous les salaires négociés collectivement pour qu'ils dépassent cette valeur de référence. Un «effet d'entraînement» parcourt alors toute l'économie et touche y compris les travailleurs non déclarés.

Dans d'autres pays, dont l'Argentine, le salaire minimum sert de référence non seulement pour la négociation collective, mais également pour établir les seuils minimums de certaines prestations sociales. Par exemple, il joue un rôle dans l'établissement de la pension minimum de retraite, connue sous le nom de «*pensión mínima de jubilación*».

L'étendue de la couverture de la négociation collective est liée à l'accès de la main-d'œuvre aux avantages du dialogue social. En Bulgarie, par exemple, le salaire annuel brut des travailleurs couverts par la négociation collective est en moyenne 22,4 % supérieur à celui de travailleurs non couverts.

En outre, environ 70 % des organisations syndicales interrogées ont souligné que, même si l'existence de salaires minimums permet une légère amélioration des niveaux de vie, ils suffisent rarement à garantir des niveaux de vie décents aux travailleurs et à leurs familles.

Quel est l'impact du salaire minimum à l'échelle nationale?



REVENDIGATIONS ET CAMPAGNES SYNDICALES

Les syndicats ont toujours été en première ligne pour réclamer des salaires suffisants pour les travailleurs et les travailleuses. Ils demandent en général que les politiques salariales s'inscrivent dans des démarches fondées sur les droits qui garantissent une couverture universelle et un niveau de vie décent pour les travailleurs et leurs familles. Comme précédemment indiqué, la majorité des syndicats ont clairement signalé que le salaire minimum de leur pays ne suffit pour mener une vie décente. Par conséquent, comme le démontre cette étude, la priorité est avant tout d'augmenter le niveau du salaire minimum. En outre,

les syndicats interrogés réclament aussi que des ajustements du salaire minimum soient négociés plus régulièrement pour s'assurer qu'ils suivent l'évolution des prix. Ensuite, il faut étendre la couverture des politiques relatives au salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus pour que le salaire national médian augmente également. Enfin, point crucial pour atteindre les deux précédentes priorités, il faut veiller à la présence d'institutions solides et efficaces de dialogue social à l'échelle nationale et locale pour garantir une mobilisation constructive des organisations syndicales et leur participation dans les négociations visant à établir les salaires.

QUELQUES EXEMPLES DE CAMPAGNES SYNDICALES EN FAVEUR DE SALAIRES MINIMUMS VITAUX

- **Canada, Confédération des syndicats nationaux (CSN):** Au travers de la campagne «**Minimum 18 \$**», les syndicats réclament une augmentation du salaire minimum à 18 dollars canadiens par heure pour combattre la pauvreté au Québec et protéger les travailleurs rémunérés au salaire minimum des chocs les plus brutaux liés à l'inflation et à la hausse des coûts de la vie.
- **Nigéria, Nigeria Labour Congress (NLC):** En 2019, la campagne «**National Day of Outrage**» a permis aux syndicats d'obtenir une importante augmentation du salaire minimum qui a profité à toutes les catégories de travailleurs.
- **Pays-Bas, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV):** En 2023, la campagne «**Voor16**» réclamait un salaire minimum vital légal correspondant à 60 % du salaire médian.
- **Confédération européenne des syndicats (CES):** La campagne européenne «**Fair wages! Collective bargaining for all and fair minimum wages**» réclame une directive européenne en faveur de salaires minimums équitables et de la négociation collective.

CSI
Confédération syndicale internationale

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 02 11

Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Bruxelles - Belgique

Éditeur légalement responsable:
Luc Triangle, secrétaire général

